

2025年 1月21日

宮崎県経営者協会
会長 杉田 浩二 様

日本労働組合総連合会
宮崎県連合会（連合宮崎）
会長 吉岡 英明



要 請 書

厳寒の候 貴職におかれましては、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。日頃より連合宮崎の取り組みに対しご理解、ご協力を賜り心より感謝申し上げます。

さて内閣府の2024年12月の月例経済報告によると、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復している。先行きについては雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待されるとしていますが、物価を加味した実質賃金は、6月に27ヶ月ぶり前年同月比プラスに転じたものの、8月以降はマイナスで推移しています。

昨年の春闘は33年ぶりの5%台の賃上げが実現し、“ステージ転換”に向けた大きな一歩を踏み出したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷しています。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加えて、中小企業や適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない産業などで働く多くの仲間がこの流れが十分に波及していないことも要因の一つであります。

2025春闘は、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年としなければなりません。「賃金も物価も上がらない」という社会的規範(ノルム)を変えるのは今であります。連合は、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させることをめざしてまいります。

つきましては、別紙の項目について要請をいたしますので、2025春季生活闘争の取り組みをご理解いただき、ご対応をいただきますよう、よろしく願いいたします。

以 上

要請項目

1. 賃金引上げについて

- (1) 連合宮崎結成以来、過去最高の賃上げを実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。これらを改善するためには、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せ、生活向上を実感できる実質賃金の引上げを実現する必要があり、働く者のモチベーションを維持・向上させるためにも、可能な限り賃金引上げを行うこと。
- (2) 宮崎県内経済団体、宮崎労働局、宮崎県、九州経済産業局、九州運輸局及び日本労働組合総連合会宮崎県連合会と「価格転嫁の円滑化に関する協定」を締結していることを踏まえ、中小企業・小規模事業者が自発的かつ持続的な賃上げが実現できるよう価格転嫁に向けた環境整備をはかること。
- (3) 賃金の底支えとなる最低賃金が952円となったが、全国加重平均と比較し103円の額差が生じている。地域間格差は地方部から都市部への労働力を流出させ、地方の中小・零細企業の事業継続・発展の厳しさに拍車をかける一因ともなっていることから、「誰でも1,000円」を早期に達成した上で、賃上げの流れを社会全体に広げていくこと。

2. 雇用の創出・安定を確保し、労働条件向上の取り組みについて

- (1) 若年者を中心とした雇用創出の取り組みを強化すること。
- (2) 新規学校卒業者の県内就職の向上に向け、関係機関と連携し県内企業の魅力について情報発信を行うこと。
- (3) 採用時、契約更新時において、書面による労働条件通知書の明示を徹底し、雇用の安定をはかること。
また有期雇用労働者の雇用の安定に向け、2024年4月施行の労働条件明示ルールの改正を踏まえた対応を行うこと。
- (4) 働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要があり、60歳以降も希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組むこと。また高年齢者雇用継続給付の給付率が2025年4月に現行の15%から10%に引き下げられることを踏まえ、計画的な対応を検討すること。
- (5) 「中小企業退職金共済制度」や「特定退職金共済制度」の加入促進をはかること。また自治体に対して、助成制度の導入・充実を求めること。

3. 労働関係法令遵守等の取り組みについて

- (1) 不合理な解雇や雇止め等を防止するため、労働関係法令を周知徹底すること。解雇事案には早急かつ厳正に対応して雇用維持をはかり、やむを得ず解雇を検討する場合でも、整理解雇の4要件に照らして厳格な判断がなされるべき旨を周知すること。
- (2) 労働基準法や労働安全衛生法等の労働関連法令が遵守されるよう取り組みを強化すること。特に、2025年4月から順次施行される改正育児・介護休業法で定める法改正の内容について事業主、労働者に対し周知・徹底を行うこと。

4. 男女平等、ジェンダー平等・多様性の推進について

- (1) 女性活躍推進法の省令改正により、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられており、指針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことから、男女間の賃金格差の解消につなげるとともに、女性の経済的自立をはかることも踏まえ、男女別賃金実態の把握について周知・徹底を行うこと。
- (2) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日に施行された出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組むこと。

5. あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み

- (1) パワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日より全ての企業に課されたことを踏まえ、職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを行うこと。
- (2) LGBT理解増進法が2023年6月に施行されたことから、性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むこと。

6. メンタルヘルス対策について

- (1) 事業主に対して、改正労働安全衛生法にもとづいたストレスチェックの実施、管理監督者及び労働者に対する研修等を行うよう、取り組みを周知すること。
- (2) 働き方の見直しを進め、メンタルヘルスの要因となっている長時間・過重労働の是正、年次有給休暇取得促進に向けた取り組みを周知すること。

7. 障がい者雇用・就労支援の取り組みについて

障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2026年7月から2.7%に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるように、雇用率の達成に向けた周知を徹底すること。

以 上